



SCHWERPUNKTFRAGEN 2026

Auch dieses Jahr hat der IVA wieder gemeinsam mit unseren Partnern Börsen-Kurier und TI AUSTRIA Schwerpunktfragen ausgearbeitet und lädt die börsennotierten Unternehmen zur Beantwortung ein. Die Antworten der Unternehmen werden unter www.iva.or.at veröffentlicht.

1) Einfluss der Weltwirtschaft

- a. Wurde für Ihr Unternehmen 2025 ein neuer Tarifabschluss getroffen? Wenn ja, welchen Einfluss (Euro) hat er auf das EBIT/Jahresergebnis?

Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu einem Kollektivvertragsabschluss in Österreich, während in Deutschland weiterhin der Abschluss aus dem Jahr 2024 zur Anwendung kam. Die daraus resultierende Auswirkung auf Löhne und Gehälter belief sich auf rund 2,5 Mio. EUR. In den betroffenen Ländern wurden gezielte Kostensenkungsmaßnahmen implementiert, um die inflationsbedingten Erhöhungen bestmöglich zu kompensieren.

- b. Einfluss des Krieges in der Ukraine: Ist Ihr Unternehmen direkt finanziell durch den Krieg in der Ukraine betroffen? Wenn ja, in welcher Höhe und in welchem Sektor? Wie ist die Entwicklung dieses Einflusses seit 2022?

Semperit ist nicht direkt vom Krieg in der Ukraine betroffen. Nachdem es im Jahr 2022 aufgrund des geopolitischen Umfelds zu einer Verknappung des Angebots bei etlichen Rohstoffen und zu kräftigen Preiserhöhungen gekommen war, war die Entwicklung an den Rohstoffmärkten in den Folgejahren vergleichsweise von einer Entspannung gekennzeichnet. Im Berichtsjahr 2025 standen die Rohstoffmärkte vor allem unter dem Einfluss der gedämpften globalen Konjunktur und der damit verbundenen geringeren Nachfrage sowie der geopolitischen Unsicherheiten und der gleichzeitig weniger volatilen Energiepreise.

Darüber hinaus wurden seit Mitte März 2022 keine neuen Aufträge für russische und weißrussische Kunden mehr angenommen und 2025 (wie auch in den Vorjahren) in Russland und Weißrussland keine Umsatzerlöse erzielt.

- c. Ist Ihr Unternehmen von Sanktionen der EU betroffen bzw. reguliert?

Bezogen auf den Russland-Ukraine-Konflikt: Für wesentliche Roh- und Hilfsstoffe zur Herstellung der Produkte war aufgrund des Russland-Ukraine-Konflikts bereits 2022 eine Verschiebung der weltweiten Beschaffungsströme und der Lagerbewirtschaftung zu beobachten. Der Bezug von Materialien russischer



Unternehmen, die auf den Sanktionslisten stehen, bzw. von Unternehmen, die unter Kontrolle von sanktionierten Personen stehen, wurde daher bereits 2022 eingestellt.

- d. Ist Ihr Unternehmen in den USA tätig? Wenn ja, wären Sie von US-Zöllen der 2.Trump-Administration betroffen? Wenn ebenfalls ja, in welchem EUR-Volumen? Welche Effekte erwarten Sie auf die Wettbewerbsfähigkeit?

Ja, wir sind in den USA tätig und haben 2025 einen Umsatz von rund 80 Mio. EUR in diesem Markt erwirtschaftet. Da derzeit noch ein Großteil davon in Europa und Asien produziert wird, hat das US-Zollregime Auswirkungen auf die Kostenbasis im US-Geschäft. Entscheidend für unsere Wettbewerbsfähigkeit ist aber in erster Linie, dass andere globale Anbieter im Importmarkt USA (zumindest) gleichermaßen betroffen sind und es somit zu keiner strukturellen Schwächung unserer relativen Wettbewerbsposition kommt. Darüber hinaus arbeiten wir kontinuierlich an einer Steigerung der operativen Effizienz und Kostenführerschaft und verfolgen eine disziplinierte Portfolio- und Preispolitik, wodurch Kostennachteile durch die Zölle abgedeckt werden können. Somit führt die aktuelle amerikanische Zollpolitik zwar zu einem gewissen Kostendruck im US-Geschäft, gefährdet die Wettbewerbsfähigkeit der Semperit-Gruppe aber nicht.

- e. Hat Ihr Unternehmen außerordentliche Preiserhöhungen 2025 durchgeführt?

Preisanpassungen im Zuge des regulären Geschäfts sind Teil der gängigen Unternehmenspraxis. Im Geschäftsjahr 2025 kam es zu keinen außergewöhnlichen Ereignissen und damit einhergehend fanden keine außerordentlichen Preiserhöhungen statt.

- f. Wie hoch war der Anteil nicht erneuerbarer Energieträger jeweils an den Kosten und dem genutzten Volumen an Energie (in jeder Form, einschließlich indirekter Nutzung, zB durch Erdgasverstromung) im vergangenen Geschäftsjahr? Welche Maßnahmen traf und trifft die Gesellschaft, um den Anteil nicht erneuerbarer Energieträger zu reduzieren?

Der Anteil des Energieverbrauchs aus nicht erneuerbaren Energiequellen am Gesamtenergieverbrauch betrug im Berichtsjahr 79,9%. Semperit führt keine getrennten Aufzeichnungen über die Kosten der einzelnen Energiequellen, eine Differenzierung zwischen den Kosten von erneuerbarer und nicht erneuerbarer Energie ist daher nur eingeschränkt möglich. Geschätzt lag der Anteil der Kosten nicht erneuerbarer Energie an den Gesamtkosten der zugekauften Energie bei rund 85%.

Die Nutzung eigener PV-Anlagen an den Standorten und – wo relevant, eine Kapazitätserweiterung der PV-Systeme – werden weiter vorangetrieben (mittelfristig zB für den Standort in Odry, CZ geplant).



2) Investitionen & ESG

- a. Investitionen in die „Erhebung von ESG-relevanten Daten“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Beratung, Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, IT-Dienstleister)?

Im Jahr 2025 kam es bis auf Personalkosten zu keinen Investitionen in die Erhebung von ESG-relevanten Daten. Auf Gruppenebene ist das Thema Nachhaltigkeit im CEO-Ressort angesiedelt, unterstellt dem Director Corporate Development & ESG, und umfasste im Jahr 2025 drei Vollzeitstellen. Diese drei Mitarbeiter:innen beschäftigten sich ausschließlich mit ESG-relevanten Aufgaben.

Zahlreiche andere Fachabteilungen und Teammitglieder beschäftigen sich zu einem gewissen Anteil, aber nicht ausschließlich mit Nachhaltigkeitsdaten, unter anderem die Bereiche HSEQ (Health, Safety, Environment, Quality), People & Culture, R&D, Procurement & Supply Chain oder Compliance. Auf Werks- und damit nationaler Ebene gibt es weitere Positionen, die sich mit spezifischen Fragestellungen rund um Themen wie Energie, Recycling, Emissionen, Compliance sowie soziale Verantwortung beschäftigen, und deren Arbeitsleistung ebenso zum übergeordneten Themenbereich ESG einen Beitrag leistet.

- b. Investitionen in „Social Media“ 2025: Wie hoch sind die internen/externen Kosten (Mitarbeiter, Mediaagentur, Strategieberatung usw.)?

Social Media-Investitionen 2025: rund 20.000 EUR, im Wesentlichen HR-bezogen.

- c. Wie hoch belaufen sich die ESG-Kosten im Reporting in 2025 (externe Berater, Dienstleister usw.)? Wie viele Mitarbeiter sind ausschließlich für diese Aufgaben vorgesehen?

Der Bereich ESG auf Gruppenebene umfasste im Jahr 2025 drei Vollzeitstellen. Für die Beratung zur Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung wurden 35,7 TEUR ausgegeben, in die Prüfung der Nachhaltigkeitserklärung mit begrenzter Sicherheit und in die Prüfung der bonusrelevanten ESG-KPI mit hinreichender Sicherheit durch den Wirtschaftsprüfer wurden insgesamt 83 TEUR investiert.

3) Aufsichtsrat und Vorstand

- a. Aufsichtsrat: Wie hoch sind die Nebenkosten, wie Reisekosten, Sekretariat, Beratung, Klausuren, Weiterbildung u.Ä.?

- Der Aufwand für Reisekosten betrug im Geschäftsjahr 2025 rund 12 TEUR.
- Der Aufwand für Protokollführung und administrative Assistenzleistungen im Geschäftsjahr 2025 betrug rund 51 TEUR.



- Der Aufwand für externe Rechtsberatung insbesondere für Vorstandsverträge betrug rund 51 TEUR im Geschäftsjahr 2025.

- b. Was ist der Altersdurchschnitt der Kapitalvertreter des Aufsichtsrats 2024 und 2025? Was ist der Altersdurchschnitt des Vorstandes 2024 und 2025?

Bezogen auf das Datum der Hauptversammlung ergibt sich folgender Altersdurchschnitt:

Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats: 54,8 Jahre (2024: 53,8 Jahre)

Mitglieder des Vorstandes: 54,5 Jahre (2024: 53 Jahre)

- c. Wie hoch ist der Anteil nicht-österreichischer Staatsbürger im Aufsichtsrat und Vorstand, 2024 und 2025? Werden für diese Aufsichtsratsmitglieder inländische Steuern durch die Gesellschaft übernommen? Wenn ja, in welcher Höhe?

Vereinfacht gerechnet ohne genaue Aliquotierung der Zeitdauer im jeweiligen Jahr:

Kapitalvertreter:innen des Aufsichtsrats: 33% sowohl 2025 und 2024

Vorstand: jeweils 0%

Für die nicht-österreichischen Aufsichtsratsmitglieder wurde im Geschäftsjahr 2025 keine inländische Steuer übernommen. Die inländische Steuer wird von der AR-Vergütung abgezogen, dem Finanzamt gemeldet und abgeführt. Im Geschäftsjahr wurden für die AR-Mitglieder Erkes und Weissenberger-Eibl in Summe rund 32,5 TEUR an das Finanzamt abgeführt.

- d. Ist die Vergütung des Vorstandes direkt an die Verminderung des CO₂-Ausstoßes des Unternehmens gekoppelt?

Im langfristigen variablen Bonus (LTI) wird seit 2022 (somit wirksam ab der „LTI-Tranche 2022“ mit dem Beurteilungszeitraum 2022 bis 2024) auch eine Auswahl an Nachhaltigkeitszielen aus einem vordefinierten Kriterien-Katalog festgelegt. Innerhalb dieses Kriterien-Katalogs kann dabei auch die Reduzierung des CO₂-Ausstoßes für die Vergütung der jeweiligen Tranche gewählt werden. Die Nachhaltigkeitsziele zusammen fließen in der aktuellen Vergütungspolitik mit einer Gewichtung von 20% in die LTI-Zielerreichung ein.

- e. Verfügt der Aufsichtsrat über ESG-Experten?

Der Aufsichtsrat verfügt in seiner Gesamtheit über hohe Expertise in ESG-Thematiken (siehe auch Skills Matrix im Corporate Governance Bericht auf Seite 44 des Geschäftsberichts). Dies ist nicht an einzelnen Personen festzumachen. Jeder der Aufsichtsräte hat mit ESG-Aspekten in der Unternehmensführung seine spezifischen Erfahrungen gesammelt, die vor allem in ihrer Vielfalt und



Komplementarität den angestrebten Gesamtbeitrag entwickeln. Darüber hinaus wurde im Jahr 2024 ein ESG-Ausschuss eingeführt, um als zentrales Gremium innerhalb des Aufsichtsrats die Nachhaltigkeitsberichterstattung und ihre Prüfung zu begleiten und zu überwachen sowie um den Prüfungsausschuss sowie den Gesamtaufsichtsrat bei der Erfüllung der neuen gesetzlichen Aufgaben zu unterstützen. Zur Steigerung der Effizienz der Gremien des Aufsichtsrats der Semperit AG Holding wurde 2025 entschieden, den Strategie-, Wachstums- und Innovationsausschuss und den ESG-Ausschuss zusammenzulegen. Damit soll auch die Anpassung der Nachhaltigkeitsstrategie der Semperit gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) an die neuen organisatorischen und regulatorischen Rahmenbedingungen, welche bereits im Nachhaltigkeitsbericht 2023 kommuniziert wurde, reflektiert werden.

- f. Wie ist die Geschlechterverteilung im Aufsichtsrat (Kapitalvertreter) in %? Wie ist die Geschlechterverteilung im Vorstand in %?

Im Aufsichtsrat 33% weiblich, 67% männlich. Im Vorstand 100% männlich.

4) Investor Relations-Aktivitäten

- a. Anzahl der Roadshows im In- und Ausland?

Wir suchen aktiv den Dialog mit den Akteuren an den Kapitalmärkten und haben dies 2025 nochmals verstärkt. 2025 nahmen wir an zahlreichen Investoren-Konferenzen teil und legten dabei auch ein starkes Augenmerk auf Small- und Mid Cap Investoren, etwa im Zuge der erstmaligen Teilnahme am Deutschen Eigenkapitalforum. Dieses wird von der Deutschen Börse organisiert und ist laut eigenen Angaben Europas führende Kapitalmarktkonferenz zum Thema Unternehmensfinanzierung.

Weitere Konferenzen fanden etwa in München, Frankfurt, Paris, Warschau und Zürich statt. Des Weiteren wurden zahlreiche Meetings, Conference Calls und Videokonferenzen organisiert, um die individuellen Anfragen interessierter Investoren bestmöglich beantworten zu können. Im Zuge einer broker-unabhängigen Investorenansprache haben wir darüber neue Small und Mid Cap-Anleger angesprochen.

- b. Anzahl der Kontakte mit institutionellen und privaten Investoren?

Im Rahmen der Konferenzen und der weiteren individuell organisierten Conference Calls lag die Anzahl der Kontakte mit institutionellen Investoren in Summe bei deutlich über 200. Die Anzahl der Kontakte mit Privatinvestoren im Rahmen der Hauptversammlung, bei Aktien-/Börsentagen oder einer Abendveranstaltung einer Bank, der Gewinnmesse und im Rahmen weiterer Kontakte (Emails, Anrufe, etc.) lag bei mehreren hundert Kontakten.

- c. Aufwand für Research und Analysen?



Im Jahr 2025 haben sechs Investmenthäuser Analysen über Semperit veröffentlicht. Mit einigen von ihnen haben wir Verträge, die zum Teil Corporate-Brokerage- und Market-Making-Dienstleistungen beinhalten. Diese sind allerdings in Art und Umfang miteinander nicht vergleichbar.

- d. Kosten der Printauflage des Geschäftsberichts und des Nachhaltigkeitsberichts?

Im Jahr 2026 wurden 200 Stück des Geschäftsberichts 2025 (inkl. Nachhaltigkeitsbericht) in deutscher Sprache und 20 Stück in englischer Sprache gedruckt. Die Kosten beliefen sich auf 5,7 TEUR.

5) Steuerzahlungen 2025

- a. Wie hoch sind die Steuerzahlungen in Österreich und in den drei umsatzstärksten Auslandsmärkten (Angabe Land, Umsatz, Steuerzahlung)?

Deutschland: Umsatz 176,3 Mio. EUR; Steuerzahlungen 1,1 Mio. EUR
USA: Umsatz 80,4 Mio. EUR, Steuerzahlungen 0,0 Mio. EUR
Österreich: Umsatz 40,3 Mio. EUR, Steuererstattungen -0,1 Mio. EUR

6) Förderung junger Menschen

- a. Wie viele Praktikanten sind in Ihrem Unternehmen tätig (2025)?

Die Anzahl der Praktikant:innen in Österreich belief sich 2025 auf 35.

- b. Wie viele Praktikanten erhalten eine Vergütung und wie hoch ist diese durchschnittlich?

Alle Praktikant:innen haben 2025 eine Vergütung nach dem KV der chemischen Industrie erhalten.

- c. Beschreiben Sie die Alters- und Ausbildungsstruktur der Praktikanten.

Die Mehrzahl der Praktikant:innen besuchten eine BHS/AHS sowie waren Student:innen (Bachelor und Master). Bei Semperit in Wimpassing lag das Durchschnittsalter bei 24 Jahren, wobei die jüngste Person 17 Jahre und die älteste Person 36 Jahre war. Bei Rico war die Mehrzahl der Praktikant:innen zwischen 15 und 18 Jahren alt.

7) Young Shareholders Austria – Fragen zu Arbeitsmarkt und Ausbildung

- a. Wie hoch waren die Aufwendungen für interne und externe Aus- und Fortbildungen gesamt und pro Mitarbeiter?



Die im Konzernabschluss für 2025 ausgewiesenen Fortbildungskosten beliefen sich auf rund 780 TEUR. Basierend auf dem durchschnittlichen Personalstand von 3.997 entspricht dies rund 195 EUR pro Mitarbeiter:in.

Welche konkreten Programme (Lehre, Upskilling, Umschulung, Employer Branding) tragen quantifizierbar zur Fachkräftesicherung in Ihrem Unternehmen bei?

Als Arbeitgeberin ist Semperit, wie auch viele andere Unternehmen, mit personellen Herausforderungen konfrontiert, die beispielsweise aus demografischem Wandel, geänderten Ansprüchen der Bewerber:innen und Mitarbeiter:innen oder der Entwicklung der Lohnkosten resultieren. Um Mitarbeiter:innen langfristig einen attraktiven und sicheren Arbeitsplatz zu bieten und im Gegenzug auf deren Fachwissen, Einsatz und Loyalität vertrauen zu können, setzt Semperit auf eine moderne, gesunde und fördernde Unternehmenskultur. Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, Aktivitäten im Gesundheits- und Arbeitsschutz sowie Diversität und Inklusion sind nur einige Bereiche, für die Semperit Aktionspläne und Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung umsetzt. Zu den Schlüsselmaßnahmen zählen unsere Lehrlingsausbildungen, ein breites Angebot an obligatorischen und freiwilligen Schulungen, On-the-Job- und Präsenzs Schulungen für Arbeiter:innen mit Fokus auf Prozesswissen und Arbeitssicherheit.

Zusätzlich pflegen wir eine enge Kooperation mit dem regionalen Bildungssystem. So betreuen wir etwa an der BHAS/BHAK Neunkirchen eine Patenklasse. Zudem haben wir 2025 eine Partnerschaft mit einer HAK in Wien begonnen, um auch hier den Austausch mit jungen Talenten zu forcieren.

Im Employer Branding stärken wir unsere Sichtbarkeit über Karriere.at, Kununu, Facebook sowie durch Messeauftritte und Schulbesuche – und gewinnen dadurch mehr qualifizierte Lehrlingsbewerbungen.

- b. Welchen Zeithorizont haben diese Maßnahmen, und ab welchem Jahr sollen sie messbar zur Reduktion externer Rekrutierung sowie zu geringerer Fluktuation beitragen?

Diese Maßnahmen sind zeitlich nicht begrenzt; der Großteil des Recruitings erfolgt in-house.

- c. Wie viele Lehrlinge sind aktuell in Ihrem Unternehmen österreichweit beschäftigt (aufgeschlüsselt nach Lehrjahren)?

In Österreich haben wir aktuell 67 Lehrlinge in Ausbildung. Aufgeschlüsselt nach Lehrjahren:

1. Lehrjahr: 18 Lehrlinge
2. Lehrjahr: 20 Lehrlinge



3. Lehrjahr: 18 Lehrlinge

4. Lehrjahr: 11 Lehrlinge

d. Wie viele ehemalige Lehrlinge sind heute in Schlüssel- oder Führungspositionen?

In Österreich sind das aktuell 10 Personen.

e. Wie hoch ist der Anteil von Leasingkräften an der Gesamtbelegschaft (VZÄ) an den österreichischen Standorten und wie hat sich dieser Anteil in den letzten vier Geschäftsjahren entwickelt?

Laut Geschäftsbericht 2025 (Seite 56) lag die Anzahl der durchschnittlichen Leiharbeiter:innen 2025 bei 83 (2024: 94).



In Kooperation mit Lesern des Mediums Börsen-Kurier wurden zwei Themen ausgewählt, die explizit als Börsen-Kurier-Leserfragen mit in die Schwerpunktfragen aufgenommen wurden.

1) Wie lauten heuer Ihre Schwerpunkte in puncto Transparenz, Aktionärsinformation und Investor Relations?

Im Jahr 2025 haben wir unsere Aktivitäten in der Ansprache institutioneller Investoren ebenso wie den Dialog mit auf Small- und Mid-Caps spezialisierten Anlegern sowie Privatanlegern gezielt ausgebaut. Diese Intensivierung der Investor-Relations-Aktivitäten möchten wir fortsetzen und – wo sinnvoll – weiter stärken.

Dazu zählen insbesondere eine verstärkte brokerunabhängige Ansprache potenzieller Investoren, die Teilnahme an zusätzlichen Kapitalmarktveranstaltungen wie dem Deutschen Eigenkapitalforum, den Hamburger Investorentagen oder dem Österreichischen Aktientag sowie spezielle Informationsformate für Privatanleger. So haben wir auch im April 2026 erstmals an der Invest in Stuttgart teilgenommen. Laut Eigenangaben handelt es sich dabei um die größte Messe für Privatanleger im DACH-Raum.

Sollte sich aus den weltpolitischen Unsicherheiten (Taiwan, Nahost, Ukraine, Venezuela, Grönland etc.) wieder Lieferkettenproblematik, ökonomische Unsicherheit oder gar weitere Kriege ergeben – wie sind Sie dagegen gerüstet? Wie stark sind Sie von den hohen Energiepreisen betroffen und wie gehen Sie damit um?



Wir verfolgen im strategischen Rohstoffeinkauf eine diversifizierte Mehrquellen- und Mehrregionen-Strategie. Damit stellen wir sicher, dass wir auch bei externen Störungen weiterhin über abgesicherte Mindestmengen verfügen, um die kontinuierliche Versorgung unserer Produktion zu gewährleisten.



In Kooperation mit dem Verein zur Korruptionsbekämpfung Transparency International Austria wurde wieder ein spezifisches Thema ausgewählt.

ESG und Compliance

- 1) Welche Auswirkungen haben die aktuellen geopolitischen Entwicklungen auf die Compliance Arbeit in Ihrem Unternehmen und wo sehen Sie 2026 die wesentlichsten Compliance Risiken?

Aktuelle geopolitische Entwicklungen, insbesondere bewaffnete Konflikte, geopolitische Spannungen und eine zunehmende Fragmentierung der globalen Märkte, haben zu einer Intensivierung und steigenden Komplexität der Compliance-Tätigkeiten im Unternehmen geführt.

Insbesondere Umfang und Dynamik von Sanktions-, Exportkontroll- und produktbezogenen Handelsbeschränkungen haben deutlich zugenommen. Mit unserem System der Überprüfung unserer Business Partner sind wir hier aber gut aufgestellt.

Darüber hinaus haben Datenschutz, Cybersicherheit und digitale Regulierung den Umfang der Compliance-Anforderungen erheblich erweitert. Dies adressieren wir durch eine konstante Weiterentwicklung der Governance-Strukturen, klar definierten Zuständigkeiten sowie eine enge und konstruktive Zusammenarbeit zwischen Compliance, IT und den Fachbereichen.

Das in diesem Text gewählte generische Maskulinum bezieht sich immer zugleich auf weibliche, männliche und diverse Personen.